

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

原 處 分 機 關 臺北市政府勞動局

訴願人因違反勞動基準法事件，不服原處分機關民國 109 年 1 月 20 日北市勞動字第 1086107794

1 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營公共汽車客運業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）108 年 11 月 14 日派員實施勞動檢查，發現訴願人與所僱勞工（駕駛員）約定工作時間依排班表出勤，以每日第 1 個發車時間作為上班時間，每日最後 1 個返站時間作為下班時間，出勤紀錄中所記載之工時為駕駛總工時（已扣除休息時間）；未實施變形工時；一週起訖為週一至週日，每 7 日有 1 日例假日，每週期出勤 6 日，其中 1 日為休息日出勤（未指

定期日，如出勤以 720 分鐘計給）；工資清冊中「特殊功績」係依每位駕駛員行駛路線不同，設定個人里程目標，達標時發給；「專案路線」係駕駛員行駛特殊路線所給予；「休息日應稅（免稅）」係指勞工休息日延長工時工資；「國定假日津貼」係指勞工當月國定假日出勤工資。另查得：

（一）訴願人未依法令規定給付勞工○○○（下稱○君）等人休息日出勤之延長工時工資，以○君為例，其於 108 年 9 月 2 日（週一）至 9 月 29 日（週日）之區間內，僅有 9 月 8 日、15 日、22 日及 29 日休息作為例假日，則以對訴願人最有利之 1 星期週期區間內出勤最少工作時數之 108 年 9 月 4 日、9 日、17 日及 25 日作為○君各週區間內之休息日，並將休

息日日期於扣除單次休息 30 分鐘，○君於休息日之工作時間分別為 629 分鐘、661 分鐘、644 分鐘及 614 分鐘，訴願人應依規定給付○君休息日出勤之延長工時工資共計新臺幣（下同）1 萬 1,726 元【35,814（底薪 12,000+伙食津貼 2,000+特殊功績 4,293+專案路線 2,875+行車安全獎金 1,964+安服獎金 7,182+運價專案補貼 5,500）/30/8/60×（4/3×480+5/3×1440+ 8/3×628）】，惟訴願人未將經常性給與之「特殊功績」及「

專案路線」項目計入○君之薪資總額，僅給付○君 1 萬 1,157 元，短少給付 569 元，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。

(二) 訴願人延長勞工○○○(下稱○君)等人工作時間連同正常工作時間逾 1 日法定工時 12 小時上限，以○君為例，其於 108 年 7 月 3 日計有 5 趟駕車紀錄，駕車時間分別為 140 分鐘、193 分鐘、160 分鐘、91 分鐘及 134 分鐘，扣除○君 2 段連續休息時間 112 分及 109 分，○君當日工作時間已達 743 分鐘(12 小時又 23 分鐘)，訴願人有使勞工延長工作時間連同正常工作時間逾 1 日法定工時 12 小時上限，違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定。

(三) 訴願人未依規定給予勞工○○○(下稱○君)等人休息時間，以○君為例，其於 108 年 7 月 24 日工作時間為 684 分鐘(11 小時又 24 分鐘)，依規定至少應有 2 次 30 分鐘休息時間，惟訴願人使○君於班次間隔分別休息 16 分鐘及 13 分鐘，當日每次休息時間均未達 30 分鐘，合計休息時間僅 29 分鐘，訴願人未給予勞工繼續工作 4 小時至少 30 分鐘之休息，違反勞動基準法第 35 條規定。

(四) 訴願人使勞工○○○(下稱○君)等人於國定假日出勤而未依規定給付加倍工資，以○君 108 年 9 月份為例，○君於 108 年 9 月 13 日中秋節工作時間為 690 分鐘(11 小時 30 分鐘)，訴願人應加倍給付國定假日出勤之前 8 小時工資 1,136 元，惟訴願人未將經常性給與之「特殊功績」及「專案路線」項目計入○君之薪資總額，僅給付○君 911 元，短少給付 225 元，違反勞動基準法第 39 條規定。

二、原處分機關乃以 108 年 12 月 4 日北市勞動字第 10861124061 號函檢送勞動檢查結果通知書

予訴願人，命其立即改善，並通知訴願人陳述意見，經訴願人以 108 年 12 月 16 日書面陳述意見，主張特殊功績及專案路線津貼均非工資等語。原處分機關仍審認訴願人為甲類事業單位，第 3 次違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定(前 2 次為 107 年 9 月 11 日北市勞動字

第 10760398101 號、108 年 6 月 25 日北市勞動字第 10860754971 號裁處書)、第 7 次違反勞

動基準法第 32 條第 2 項規定(前 6 次為 103 年 11 月 10 日北市勞動字第 10335951000 號

年 1 月 29 日北市勞動字第 10439658800 號、105 年 7 月 12 日北市勞動字第 10530549600 號、1

07 年 2 月 12 日北市勞動字第 10639706500 號、107 年 9 月 11 日北市勞動字第 10760398101 號

、108 年 6 月 25 日北市勞動字第 10860754971 號裁處書)、第 3 次違反勞動基準法第 35 條及

第 39 條規定(前 2 次為 107 年 9 月 11 日北市勞動字第 10760398101 號、108 年 6 月 25 日北市勞

動字第 10860754971 號裁處書),爰依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及臺北

市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準(下稱裁罰基準)第 3 點、第 4 點項次 14、26、34、44 及第 5 點規定,以 109 年 1 月 20 日北市勞動字第 10861077941 號裁處書(下稱原

處分),各處訴願人 30 萬元、100 萬元、30 萬元、30 萬元罰鍰,合計處 190 萬元罰鍰,並

公布訴願人名稱及負責人姓名。原處分於 109 年 1 月 21 日送達,訴願人不服,於 109 年 2 月

5 日向本府提起訴願,並據原處分機關檢卷答辯。

理由

- 一、按勞動基準法第 2 條第 3 款規定:「本法用辭定義如左:……三、工資:謂勞工因工作而獲得之報酬,包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」第 4 條規定:「本法所稱主管機關:……在直轄市為直轄市政府……。」第 24 條第 2 項規定:「雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作,工作時間在二小時以內者,其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上;工作二小時後再繼續工作者,按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。」第 32 條第 2 項規定:「前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間,一日不得超過十二小時;延長之工作時間,一個月不得超過四十六小時……。」第 35 條規定:「勞工繼續工作四小時,至少應有三分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者,雇主得在工作時間內,另行調配其休息時間。」第 36 條第 1 項規定:「勞工每七日中應有二日之休息,其中一日為例假,一日為休息日。」第 37 條第 1 項規定:「內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日,均應休假。」第 39 條規定:「第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假,工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者

，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」第 79 條第 1 項第 1 款規定：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰：一、違反……第二十二條至第二十五條……第三十二條、第三十四條至第四十一條……規定。」第 80 條之 1 第 1 項規定：「違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

勞動基準法施行細則第 10 條規定：「本法第 2 條第 3 款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。」

紀念日及節日實施辦法第 1 條規定：「紀念日及節日之實施依本辦法之規定。」第 4 條規定：「下列民俗節日，除春節放假三日外，其餘均放假一日：……四、中秋節……。」

前行政院勞工委員會（103 年 2 月 17 日改制為勞動部，下稱前勞委會）85 年 2 月 10 日台

勞

動二字第 103252 號函釋：「……說明……二、查勞動基準法第 2 條第 3 款規定……工資定義重點應在該款前段所敘『勞工因工作而獲得之報酬』……非謂……必須符合『經常性給與』要件始屬工資，而應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定。又，該款未句『其他任何名義之經常性給與』一詞，法令雖無明文解釋，但應指非臨時起意且非與工作無關之給予而言，立法原旨在於防止雇主對勞工因工作而獲得之報酬不以工資之名而改用其他名義，故特於該法明定應屬工資，以資保護。……」

105 年 12 月 21 日勞動條 2 字第 1050030466 號書函釋：「主旨：所詢休息日工資計給疑義

…

…說明：……二、立法院於 105 年 12 月 6 日三讀通過勞動基準法部分條文修正案，依新修正之勞動基準法第 24 條第 2 項修正條文規定略以：『……工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。』按月計酬者，前 8 小時除已照給之工資外，另再加給 1 又 1/3 或 1 又 2/3 以上；至逾 8 小時部分，雇主須按平日每小時工資

額

之 2 又 2/3 倍給付。」

106 年 3 月 24 日勞動條 2 字第 1060130619 號函釋：「……說明：……三、……勞動基準法

第 39 條規定略以，雇主經徵得勞工同意於第 37 條所定之休假日工作者，工資應加倍發給。前開規定所稱『加倍發給』係指休假日出勤工作於 8 小時以內者，除原本約定照給之工資之外，再加發 1 日工資。……。」

臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第 3 點規定：「雇主或事業單位依其規模大小及性質分類如下：（一）甲類，有下列情形之一者屬之：1. 股票上市公司或上櫃公司。2. 資本額達新臺幣 8 千萬元以上之公司。3. 僱用人數達 100 人以上之事業單位（含分支機構）。（二）乙類：非屬甲類之雇主或事業單位。」第 4 點規定：「臺北市政府處理違反勞動基準法（以下簡稱勞基法）事件統一裁罰基準（節錄）」

項次	14	26	34	44
違規事件	雇主使勞工於勞基法第 36 條所定休息日工作，未依法給付休息日工資。	雇主延長勞工之作時間連同正常工作時間或雇主使勞工在正常工作時間以外延長工作之時間，違反勞基法第 32 條第 2 項規定之時數。	雇主使勞工繼續工作 4 小時未給予至少 30 分鐘之休息者。	雇主未給付勞工例假日、休息日、休假或特別休假日之工資；或徵得勞工同意或因季節性趕工必要經勞工或工會同意，於休假日工作，而未加倍發給工資者。
法條依據（勞動基準法）	第 24 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	第 32 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	第 35 條、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。
法定罰鍰（新臺幣：元）或其他處罰	1. 處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。 2. 應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。			
統一裁罰基準（新臺幣：元）	違反者，除依雇主或事業單位規模、性質及違規次數處罰如下外，應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰： 1. 甲類： …… (3) 第 3 次：30 萬元至 60 萬元。 …… (5) 第 5 次以上：80 萬元至 100 萬元。 ……			

」

第 5 點規定：「前點違規次數之計算，係依同一行為人自該次違規之日起，往前回溯五年內，違反同項次並經裁處之次數累計之。」

臺北市政府 104 年 10 月 22 日府勞秘字第 10437403601 號公告：「主旨：公告『工會法等

20

項法規』所定本府主管業務部分權限，自中華民國 104 年 11 月 15 日起委任本府勞動局辦理。……公告事項：一、公告將『工會法等 20 項法規』所定本府主管業務部分權限委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附表。」

附表（節錄）

項次	法規名稱	委任事項
16	勞動基準法	第 78 條至第 81 條「裁處」

二、本件訴願理由略以：

- (一) 特殊功績實屬獎金，其給付方式為駕駛員在每個月達到訴願人每月里程設定目標及出勤天數規定後，始再行發放個人里程獎金（現更名為行車安全獎金）外之特殊功績獎金作為獎勵。○君並非每月均有領取特殊功績獎金，足見特殊功績獎金之勞務對價性甚微，且不具經常性穩定給付之性質。勞動基準法施行細則第 10 條規定特殊功績獎金非屬經常性給予，不屬工資。專案路線係因應勞工需排班前往支援其他路線，縱有勞務對價性存在，然因未能具備給付之經常性，自應於計算延長工時工資時加以剔除。
- (二) 大眾運輸從業人員之工作性質具有連續不可中斷性，難以工作時間將屆為符合法律規定而中途終止當日工作時間，仍應完成運輸班次後始能結束工作。公共運輸於道路行駛中常遇各種狀況及變數（如事故、意外或天候）而導致駕駛員工作時間超過工時規定。
- (三) ○君每趟次工時平均約在 171 分鐘即得中斷休息及休息時間 10 餘分鐘，非該當「繼續工作 4 小時」未有至少 30 分鐘休息之規定。依勞動基準法第 35 條但書規定工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配休息時間。
- (四) 駕駛員每日正常工作時間所得報酬，常因各種狀況不同而變動，為免計算繁雜，倘訴願人與駕駛員約定 1 日工資之計算方式未低於基本工資，似與勞動基準法第 21 條第 1 項規定工資由勞雇雙方議定之立法意旨無違，另特殊功績、專案路線等項目，已如前所述非屬工資，請撤銷原處分。

三、查原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人有事實欄所述違反勞動基準法之情事，有原處分機關 108 年 11 月 14 日訪談訴願人之受任人即股長○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、○君及○君、○君及○君 108 年 7 月至 9 月薪資清冊、請假明細表及駕駛駕車時間查核紀錄表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、關於違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定部分：

- (一) 按勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日；雇主使勞工於休息日

工作，工作時間在 2 小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給 1 又 3 分之 1 以上

；工作 2 小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給 1 又 3 分之 2 以上；違者

處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰；且應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；為勞動基準法第 24 條第 2 項、第 36 條、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項所明定；又勞動基準法第 2 條第 3 款規定工資定

義重點應在該款前段所敘「勞工因工作而獲得之報酬」，非必須符合「經常性給與」要件始屬工資，而應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定，其立法原旨在於防止雇主對勞工因工作而獲得之報酬不以工資之名而改用其他名義，故特於該法明定應屬工資，以資保護，亦有前勞委會 85 年 2 月 10 日台勞動二字第 103252 號函釋意旨可資參照。

(二) 依原處分機關 108 年 11 月 14 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問：請問貴公司如何記載駕駛員出勤？答：單日第一趟發車時間至最後一趟車到站時間為當日出勤時間。問：請問貴公司是否有經勞資會議通過採用變形工時？答：本公司未採用變形工時，單週起迄為週一至週日，每七日一定會休一日。……問：請問貴公司如何與駕駛員約定出勤、休息時間、休息日及例假日？答：一、每 7 日會有 1 日例假日，若當週休到第 2 日，該日為休息日。若當週期僅休 1 日，另 1 日為休息日出勤（未指定日期），直接給予一日工時 12 小時工資 二、與駕駛員約定出勤單班 S 班每日工時 12 小時（正常工時 8 小時+延長工時 4 小時），若延長工時未達 4 小時，亦以 4 小時計。休息

時間 2~4 小時不等。問：請說明工資清冊中各細項。答：……四、特殊功績：依照行駛路線不同，每個人都有個人里程目標，達到個人里程目標時所給予。……九、專案路線：行駛特殊路線就會額外加給。……問：請問貴公司如何計算勞工休息日出勤工資？答：休息日出勤工資為工資清冊中休息日應稅（休息日免稅），其計算公式為〔（=底薪+伙食津貼+行車安全獎金+安服獎金+運價專案補貼/當月在職天數× 8）×（（1+1/3）×2+（1+2/3）×6+（2+2/3）×4）〕×休息日加班天數。……」該會談紀錄並經○君簽名確認在案。

(三) 次依○君駕駛駕車時間查核紀錄表所載，○君於 108 年 9 月 2 日（週一）至 108 年 9 月

29

日（週日）之區間內，以對訴願人最有利之 1 星期週期區間內出勤最少工作時數之 108

年 9 月 4 日、9 日、17 日及 25 日作為○君休息日，前述日期扣除單次休息達 30 分鐘後

工作時間分別為 629 分鐘、661 分鐘、644 分鐘及 614 分鐘，另依訴願人薪資清冊所載○君之 108 年 9 月正常工時薪資項目分別為底薪 1 萬 2,000 元、伙食津貼 2,000 元、行車

安  
案

全獎金 1,964 元、安服獎金 7,182 元、運價專案補貼 5,500 元、特殊功績 4,293 元、專

路線 2,875 元，當月○君正常工時工資合計為 3 萬 5,814 元，訴願人應給付前開休息日出勤延長工時工資計 1 萬 1,726 元〔12,000+2,000+4,293+2,875+1,964+7,182+5,500〕/30/8/60 × (4/3×480+5/3×1440+8/3×628)，惟訴願人未將特殊功績及專案路線項目計入薪資總額，僅給付○君休息日延長工時工資共 1 萬 1,157 元，短少給付 569 元，其有違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定之情事，洵堪認定。

- (四) 雖訴願人主張特殊功績實屬獎金，○君並非每月均有領取特殊功績獎金，足見特殊功績獎金之勞務對價性甚微；專案路線係因應勞工需排班前往支援其他路線，縱有勞務對價性存在，然因未能具備給付之經常性，自應於計算延長工時工資時加以剔除云云。惟依前開原處分機關 108 年 11 月 14 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄所載，訴願人給付勞工薪資項目中特殊功績係按勞工達成里程目標發放；按市區公車之路線均為固定，勞工如欲達成訴願人設定之里程目標，勢必須以較多趟次或擔任較長路線之駕駛始能達標；另薪資項目專案路線則係因勞工行駛特殊路線發放；上開特殊功績及專案路線獎金均具有因提供勞務而獲致報酬之性質，並為勞工可預期達成里程目標或行駛特殊路線即會發放，具有制度上之經常性，且依卷附訴願人薪資清冊所載，○君於本次查核區間 108 年 7 月至 9 月係連續 8 月及 9 月均有領取上開 2 項目，亦有給付之經常性

；核屬勞動基準法第 2 條第 3 款所定義之工資性質甚明。訴願主張，不足採據。

五、關於違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定部分：

- (一) 按雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1 日不得超過 12 小時，1 個月不得超過 46 小時；違者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰；且應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；為勞動基準法第 32 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項所明定。
- (二) 依原處分機關 108 年 11 月 14 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問：… …請問○○○(下稱○君) 108 年 7 月 3 日工時如何計算？休息時間為何？答：○君當日出勤時間為 06：10~22：14，工時分別為 06：10~08：30 (140 分鐘，休息 10 分鐘)，08：40~11：53 (193 分鐘，休息 112 分)，13：45~16：25 (160 分鐘，休息 15 分鐘

)，16：40~18：11 (91 分鐘，休息 109 分鐘)，20：00~22：14 (134 分鐘)，……。  
」該會談紀錄經○君簽名確認在案。次依○君駕駛駕車時間查核紀錄表記載○君 108

30 分

鐘之休息時間 112 分鐘及 109 分鐘，合計已達 12 小時 23 分鐘，訴願人有違反勞動基準法

第 32 條第 2 項使勞工 1 日正常工時連同延長工時超過 12 小時規定之情事，洵堪認定。

- (三) 雖訴願人主張大眾運輸之從業人員其工作性質具有連續不可中斷性，難中途終止當日工作時間，仍應完成運輸班次後始能結束工作云云。惟訴願人非不得使○君減少其中一趟車之時間，以符合勞動基準法第 32 條第 2 項規定所課予雇主之義務。訴願主張，不足採據。

六、關於違反勞動基準法第 35 條規定部分：

- (一) 按勞工繼續工作 4 小時，至少應有 30 分鐘之休息；違者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰

鍰；且應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；為勞動基準法第 35 條前段、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1

第 1 項

所明定。

- (二) 依 108 年 11 月 14 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問：請問○○○ (下稱○君) 108 年 7 月 24 日休息時間如何計算？答：○君當日累積休息時間 29 分鐘，

每

次休息分鐘數分別為 16 分、13 分。……」該會談紀錄並經○君簽名確認，次依○君駕駛駕車時間查核紀錄表記載○君 108 年 7 月 24 日各趟次之間隔時間為其休息時間，分別為 16 分鐘、13 分鐘、0 分鐘及 0 分鐘，已違反勞動基準法第 35 條關於繼續工作每 4 小

時

應有 30 分鐘休息時間之規定。是訴願人使勞工繼續工作 4 小時，未給予 30 分鐘休息時間，違反勞動基準法第 35 條規定之情事，洵堪認定。

- (三) 雖訴願人主張○君每趟次工時平均約在 171 分鐘即得中斷休息及休息時間 10 餘分鐘，非該當繼續工作 4 小時未有至少 30 分鐘休息，依勞動基準法第 35 條但書規定工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配休息時間云云。查○君出勤時間已逾 8 小時，至少應有 2 次 30 分鐘休息時間；惟訴願人使○君當日每次休息時間均未達

30

分鐘，總休息時間亦僅 29 分鐘，且○君當日各趟次行駛路線均為「2311」，每趟行駛

時間最多為 202 分鐘，○君當日出勤情形未見有緊急狀況，單趟行車時間亦無連續駕駛 4 小時以上之必要，自無勞動基準法第 35 條但書之適用。訴願主張，不足採據。

七、關於違反勞動基準法第 39 條規定部分：

(一) 按內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，均應休假；中秋節為中央主管機關規定應放假之日；雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名；為勞動基準法第 37 條第 1 項、第 39 條、第 79 條第 1 項

第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項、紀念日及節日實施辦法第 4 條所明定。

(二) 依原處分機關 108 年 11 月 14 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問 請問貴公司本次抽查期間國定假日相關規定為何？ 答 一、抽查期間係依人事行政局國定假日調整，全月駕駛員劃休天數為單月例假日+休息日+國定假日總和（7 月 8 天、8 月 9 天、9 月 10 天），以例假日→休息日→國定假日之順序為計算休假天數之依據。二、國定假日出勤工資計算公式為：（底薪 + 伙食津貼 + 行車安全獎金 + 安服獎金 + 運價專案補貼 / 當月在職天數）× 天數。……」該會談紀錄並經○君簽名確認在案。

(三) 次依○君之駕駛駕車時間查核紀錄表所載，○君於 108 年 9 月 13 日（中秋節）工作時間為 690 分鐘（11 小時 30 分鐘），另依訴願人薪資清冊所載○君 108 年 9 月份正常工時

工  
資為 3 萬 4,063 元（底薪 12,000 元 + 伙食津貼 2,000 元 + 特殊功績 3,980 元 + 專案路線  
2,760

元 + 行車安全獎金 1,915 元 + 安服獎金 5,908 元 + 運價專案補貼 5,500 元），訴願人應加倍給付○君於國定假日出勤之前 8 小時之工資 1,136 元（34,063/30×1 天），惟訴願人未將經常性給與之特殊功績及專案路線津貼項目計入○君薪資總額，僅給付○君 911 元，短少給付 225 元，違反勞動基準法第 39 條規定，洵堪認定。

八、依上所述，本件訴願人第 3 次違反勞動基準法第 24 條第 2 項、第 7 次違反同法第 32 條第 2 項

及第 3 次違反同法第 35 條、第 39 條等規定之事實，業論述如上。訴願理由，核不足採。從而，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，各處訴願人 30 萬元、100 萬元、30 萬元、30 萬元罰鍰，合計處 190 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無不合，原處分應予維持。

九、綜上論結，本件訴願為無理由，依訴願法第 79 條第 1 項，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員 袁 秀 慧  
委員 張 慕 貞

委員 范 文 清  
委員 王 韻 茹  
委員 吳 秦 雯  
委員 王 曼 萍  
委員 陳 愛 娥  
委員 盛 子 龍  
委員 洪 偉 勝  
委員 范 秀 羽

中華民國 109 年 5 月 4 日  
如對本決定不服者，得於本決定書送達之次日起 2 個月內，向臺北高等行政法院提起行政訴訟。（臺北高等行政法院地址：臺北市士林區福國路 101 號）